

# Organizational Cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization

Citation for published version (APA):

Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Maastricht University Press. <https://doi.org/10.26481/dis.20071012an>

## Document status and date:

Published: 01/01/2007

## DOI:

[10.26481/dis.20071012an](https://doi.org/10.26481/dis.20071012an)

## Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

[www.umlib.nl/taverne-license](http://www.umlib.nl/taverne-license)

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

## **Stellingen behorende bij het proefschrift**

### **Organizational cynicism On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization**

1. Organisatiecynisme is geen persoonlijkheidseigenschap van medewerkers, maar een attitude die, al naar gelang de omstandigheden, zowel aan- als afgeleerd kan worden. (Hoofdstuk 2 dit proefschrift)
2. Er is een sterk omgekeerd verband tussen organisatiecynisme en de mate waarin de organisatie medewerkers oprecht het gevoel geeft dat hun bijdrage wordt gewaardeerd. (Hoofdstuk 3 dit proefschrift)
3. Van cynische medewerkers kan worden gezegd dat ze de binding met de organisatie kwijt zijn, maar niet dat ze de binding met hun werk kwijt zijn. (Hoofdstuk 5 dit proefschrift)
4. Organisatiecynisme kent twee gezichten. Het wordt in het algemeen beschouwd als een onwenselijk fenomeen, dat echter wel medewerkers in staat stelt om te gaan met minder plezierige omstandigheden en dat soms zelfs positieve gevolgen heeft, zowel voor de medewerker als de organisatie. (Hoofdstuk 6 dit proefschrift)
5. Uit de literatuur over 'burnout' is bekend dat een zekere afstand tot het werk bevorderlijk is voor de gezondheid. Wellicht geldt dit ook voor een zekere mate van cynisme jegens de organisatie.
6. De psychologische afstand tussen de top van de organisatie en de werkvloer is vaak zo groot dat topbestuurders voor veel medewerkers vreemden zijn wier integriteit niet zonder meer voor waar wordt aangenomen.
7. Bij de gevolgen van organisatiecynisme moet een onderscheid worden gemaakt tussen de korte en langere termijn. Op korte termijn lijdt het werk er niet onder, maar op langere termijn dreigt de samenhang binnen de organisatie erdoor verloren te gaan.
8. Cynische medewerkers trekken niet alleen de integriteit van hun organisatie in twijfel, maar willen tegelijkertijd ook hun eigen integriteit behouden.
9. De ironie van veel bezuinigingsmaatregelen is dat de kosten niet zelden een veelvoud zijn van de opbrengsten.
10. De meeste directe medewerkers voegen per saldo waarde toe door te werken. Voor veel indirecte medewerkers geldt dat ze dat juist doen door niet te werken.
11. Beter een bevoegen cynicus dan een onverschillige idealist.